Bulletin du travail

15 février 2006

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la Direction de l'information sur les milieux du travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada. Une version complète des informations publiées est disponible en format PDF, 292 ko

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Direction de l'information sur les milieux du travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

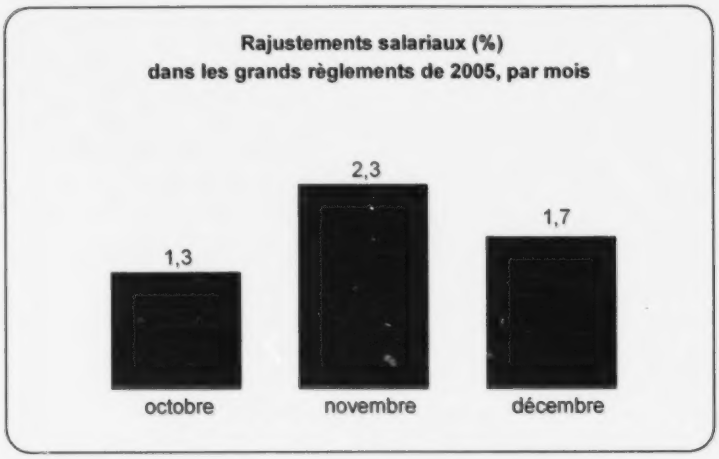
	Pages
• Règlements salariaux – **Décembre 2005, 4e trimestre 2005**, et l'**année 2005** accompagnés d'analyse et tableaux des données salariales	2
• Négociations clés encours	24
• Principaux arrêts de travail	27
• Pratiques innovatrices en milieu de travail – **4e trimestre 2005**	27
• À paraître dans le prochain *Bulletin*	31
• Pour plus d'information	32
• Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom	32

Règlements salariaux

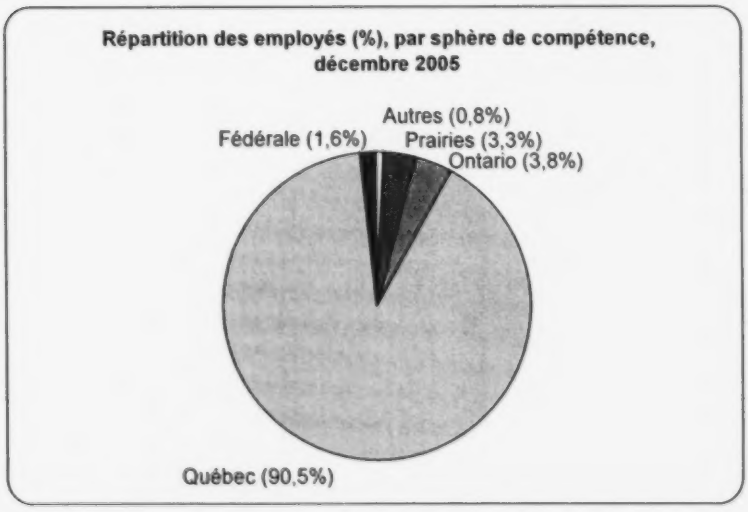
Règlements salariaux visant 500 employés ou plus
Décembre 2005

Les principales conventions collectives ratifiées en **décembre 2005** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **1,7 %** par année pendant la durée des conventions. Ces données sont basées sur l'examen de 62 conventions visant 401 960 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 2,4 % en moyenne; il s'agit d'un gain supérieur à celui enregistré au cours des ententes courantes. En décembre 2005, la durée des conventions était de 64 mois, comparativement à 18,3 mois au cours des ententes précédentes.



Le secteur public du Québec, qui affiche une augmentation annuelle de 1,5 % en moyenne, compte la majorité des conventions (37 sur 62) et des employés visés (91 % de l'ensemble) par les principales conventions signées en décembre 2005 au Canada.



Dans le **secteur privé**, 2 620 employés obtiennent des rajustements salariaux de **2,7 %** en moyenne dans le cadre de 3 conventions. Dans le **secteur public**, 399 340 employés reçoivent des rajustements de **1,7 %** en moyenne à l'issue de 59 conventions. Les conventions signées dans le secteur public au Québec ont eu un effet modérateur sur le rajustement salarial moyen; à l'exception de ces conventions, les autres ententes ratifiées dans le secteur public donnent lieu à des augmentations salariales de 2,8 % en moyenne. Au cours de décembre 2005, le résultat global de tous les secteurs passe de 1,7 à 2,8 %.

Si l'on observe les sphères de compétence, l'Ontario compte la seconde plus forte concentration d'employés (3,8 % de l'ensemble) qui obtiennent des rajustements de 3,0 % en moyenne. La sphère relevant du Multiprovince enregistre l'augmentation annuelle la plus élevée au taux de 4,2 % en moyenne, dans le cadre d'une seule convention signée par Finning International Inc. La Colombie-Britannique affiche le plus faible rajustement salarial dans le cadre d'une seule convention de British Columbia Board of School Trustees District No.39, qui donne lieu à un gel de salaire. Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux compte la plus forte concentration d'employés (62,9 % de l'ensemble) qui reçoivent des rajustements de 1,6 % en moyenne. Le secteur du commerce enregistre l'augmentation annuelle la plus élevée au taux de 4,2 % en moyenne et le secteur de l'administration publique affiche le rajustement salarial le plus faible, soit 1,5 % en moyenne.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

Secteurs public et privé			
	2005		
	octobre	**novembre**	**décembre**
Secteur public	1,0	3,0	1,7
Secteur privé	2,3	1,7	2,7
Toutes les industries/compétences			
	2005		
	octobre	**novembre**	**décembre**
Rajustement annuel moyen	1,3	2,3	1,7
Non-IVC	1,0	2,4	1,6
IVC	2,6	2,0	2,9
Moyenne annuelle de 1ère année	1,2	2,5	1,2
Non-IVC	0,9	2,7	1,1
IVC	2,6	2,0	3,4
Industries			
	2005		
	octobre	**novembre**	**décembre**
Industries primaires	2,2	-	-
Services publics	-	3,0	3,1
Fabrication	2,7	2,0	1,7
Commerce de gros et de détail	0,4	1,1	4,2

	2005		
	octobre	novembre	décembre
Transport	2,3	0,0	3,1
Information et culture	2,5	2,0	-
Finance et services professionnels	-	2,4	1,9
Éducation, santé et services sociaux	0,7	3,0	1,6
Loisirs et hôtellerie	-	1,4	-
Administration publique	2,7	3,3	1,5

Sphères de compétence

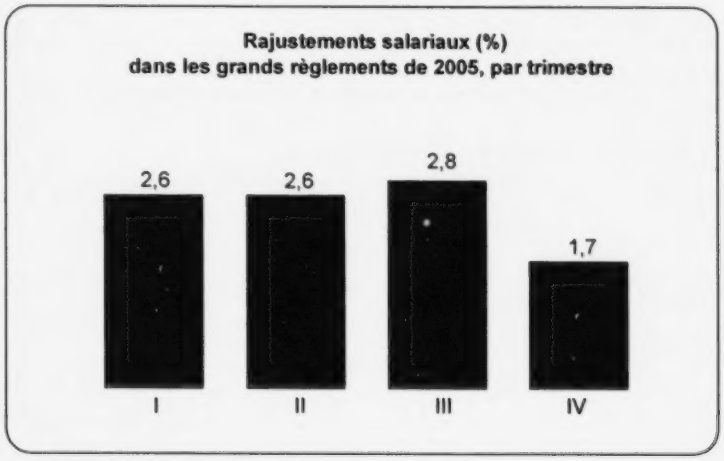
	2005		
	octobre	novembre	décembre
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	1,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	-	3,3	-
Nouveau-Brunswick	3,0	3,0	-
Québec	2,4	1,4	1,5
Ontario	2,8	2,8	3,0
Manitoba	-	2,9	3,0
Saskatchewan	2,0	1,1	2,4
Alberta	0,4	3,1	3,3
Colombie-Britannique	0,1	0,0	0,0
Territories	-	2,7	-
Multiprovince	-	-	4,2
Compétence fédérale	2,3	1,9	3,0

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus.
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Quatrième trimestre 2005

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **quatrième trimestre 2005** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **1,7 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de **2,8 %** enregistrée au cours du trimestre précédent. Les données du quatrième trimestre 2005 sont basées sur l'examen de 117 conventions visant 540 030 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 2,6 % en moyenne; il s'agit d'une moyenne supérieure à celle enregistrée au cours des ententes courantes. Au cours du quatrième trimestre 2005, la durée des conventions est de 57,2 mois, comparativement à 23,8 % au cours des ententes précédentes.



Au cours du quatrième trimestre 2005, la majorité des conventions ratifiées (82,9 %) et des employés visés (90,4 %) se trouve dans le **secteur public** où 487 980 employés reçoivent des rajustements de **1,6 %** dans le cadre de 97 conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,9 % affichée au cours du trimestre précédent. Plusieurs de ces conventions (40) ont été signées dans le secteur public du Québec où 367 330 employés obtiennent des augmentations de 1,5 % en moyenne. Hormis ces dernières conventions, les autres ententes ratifiées dans le secteur public ont donné lieu à des augmentations salariales de 1,9 % en moyenne.

Dans le **secteur privé**, 52 050 employés reçoivent des augmentations de **2,0 %** à l'issue de 20 conventions; il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,7 % enregistrée au cours du trimestre précédent. Ces données ont été influencées par la convention de General Motors en Ontario visant 17 120 employés qui reçoivent des augmentations de 2,7 % en moyenne, et la convention de TELUS Corp. touchant 13 700 employés qui obtiennent des gains salariaux de 2,0 % en moyenne.

Si l'on observe les sphères de compétence au cours du quatrième trimestre 2005, celles relevant du Multiprovince affiche le gain salarial le plus élevé au taux de 4,2 % en moyenne, au cours du quatrième trimestre 2005. La Colombie-Britannique enregistre le rajustement salarial le plus faible au taux de 0,1 % en moyenne. La plus forte concentration d'employés se trouve au Québec où 370 530 employés (68,6 % de l'ensemble) obtiennent des rajustements salariaux de 1,5 % en moyenne à l'issue de 41 conventions. La sphère de compétence fédérale enregistre des augmentations salariales de 2,2 % en moyenne.

Si l'on examine les secteurs d'activité, les moyennes de rajustements salariaux vont de 1,2 % dans le secteur du commerce, à 3,1 % dans le secteur des services publics. La plus forte concentration d'employés se trouve dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux où 394 940 reçoivent des rajustements de 1,6 % en moyenne (la plupart dans le secteur public du Québec). La seconde plus forte concentration d'employés se trouve dans le secteur de l'administration publique où 73 010 employés obtiennent des rajustements salariaux de 1,6 % en moyenne à l'issue de 16 conventions.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

Secteurs pubic et privé				
	2005			
	1er	2e	3e	4e
Secteur public	2,6	2,6	2,9	1,6
Secteur privé	2,4	2,5	2,7	2,0
Toutes les industries/compétences				
	2005			
	1er	2e	3e	4e
Rajustement annuel moyen	2,6	2,6	2,8	1,7
Non-IVC	2,6	2,6	2,9	1,6
IVC	3,0	2,4	2,7	2,5
Moyenne annuelle de 1ère année	2,9	2,3	2,9	1,3
Non-IVC	2,9	2,3	3,0	1,2
IVC	3,1	2,2	2,7	2,6
Industries				
	2005			
	1er	2e	3e	4e
Industries primaires	1,8	2,1	2,7	2,2
Services publics	3,0	2,2	1,5	3,1
Construction	2,2	3,1	2,9	-
Fabrication	2,3	2,3	2,6	2,5
Commerce de gros et de détail	1,6	2,7	2,7	1,2
Transport	2,9	3,0	2,8	2,4
Information et culture	2,5	1,5	2,8	2,1

	2005			
	1er	2e	3e	4e
Finance et services professionnels	2,4	2,2	-	2,2
Éducation, santé et services sociaux	2,6	2,6	3,0	1,6
Loisirs et hôtellerie	-	0,7	3,3	1,4
Administration publique	2,7	2,6	2,9	1,6

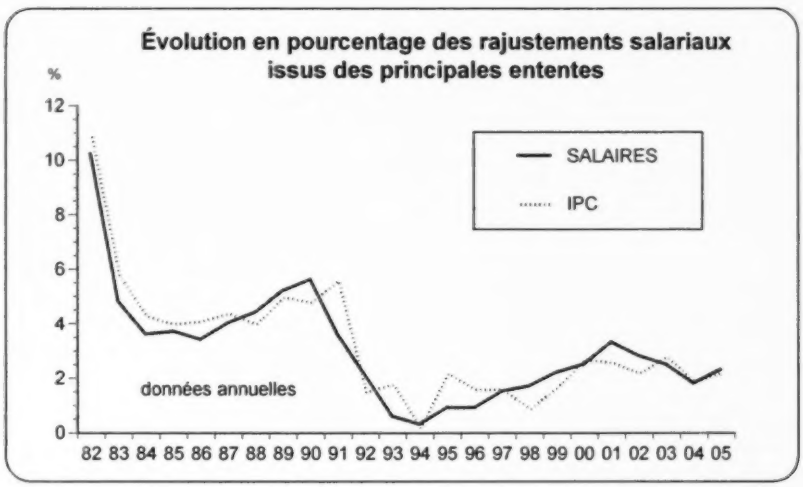
Sphères de compétence				
	2005			
	1er	2e	3e	4e
Terre-Neuve-et-Labrador	-	2,5	2,7	1,5
Île-du-Prince-Édouard	2,4	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	3,1	3,6	3,1	3,3
Nouveau-Brunswick	1,7	3,3	2,5	3,0
Québec	1,9	2,3	2,8	1,5
Ontario	2,5	2,6	2,9	2,8
Manitoba	2,6	3,8	3,2	2,9
Saskatchewan	1,5	1,9	1,1	2,1
Alberta	2,4	3,2	3,1	2,3
Colombie-Britannique	1,4	1,2	1,3	0,1
Territories	-	-	3,1	2,7
Multiprovince	-	-	4,1	4,2
Compétence fédérale	2,7	2,3	2,7	2,2

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus.
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Principales conventions collectives ratifiées en 2005

Les principales conventions collectives ratifiées en **2005** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **2,3 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 1,7 % enregistrée en 2004, mais d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,5 % affichée en 2003. L'augmentation des rajustements salariaux enregistrée en 2005 était très proche du taux d'inflation de l'Index des prix à la consommation, soit 2,2 %.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 3,0 % en moyenne, soit un taux supérieur à celui affiché au cours des ententes courantes en 2005 où 429 conventions collectives visant 1 333 770 employés donnent lieu à des rajustements de 2,3 %.



Les rajustements salariaux qui augmentent graduellement depuis plusieurs années atteignent le sommet de 3,3 % en 2001; la moyenne d'augmentation annuelle baisse à 2,8 % en 2002; à 2,5 % en 2003 et à 1,7 % en 2004. Les données de 2004 ont été largement influencées par les réductions et les gels de salaire négociés dans le secteur de la santé de la Colombie-Britannique ainsi que par plusieurs conventions d'Air Canada.

Les conventions signées au cours de l'année 2005 comprennent les ententes ratifiées en décembre dans le secteur public du Québec, qui donnent lieu à des rajustements de 1,5 % en moyenne. Au début de l'année 2005, le gouvernement du Canada et les employés du service public signent plusieurs conventions qui donnent lieu à des rajustements de 2,4 % en moyenne. En Ontario, le secteur de l'automobile (GM, Ford et DaimlerChrysler) enregistre des gains salariaux de 2,7 % en moyenne. Les compagnies de chemin de fer (CN, CP) affichent des rajustements annuels allant de 3,0 à 3,4 % en moyenne. Les employés de TELUS Corp. obtiennent des rajustements de 1,5 % et ceux de Bell Canada reçoivent 2,9 %. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté une loi qui instaure un gel de salaire visant 42 000 enseignants.

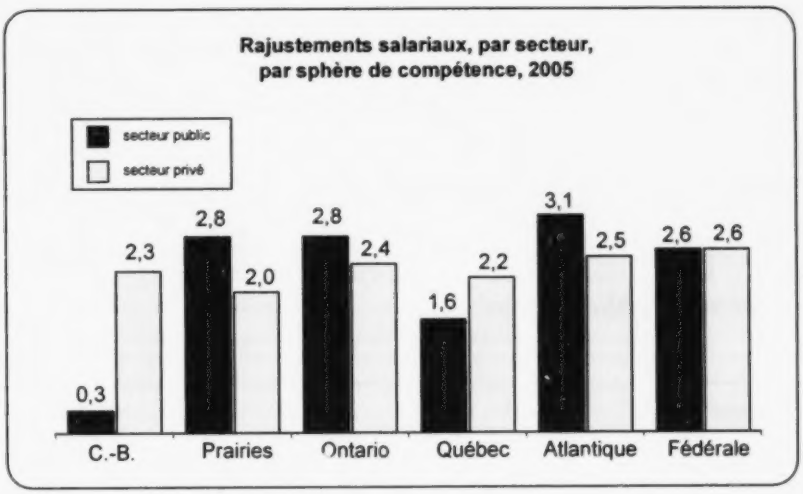
En 2005, environ 3,9% d'employés connaissent des gels salariaux, une seule réduction salariale a été reportée. Environ 30 % d'employés obtiennent des augmentations allant de 1,0 à 1,9 %; 40 % reçoivent des augmentations allant de 2,0 à 2,9 %, et 23 % obtiennent des augmentations allant de 3,0 à 3,9 %; et seulement 1,6 % d'employés reçoivent des rajustements de 4,0 % et plus.

En 2005, la durée des conventions était de 47,4 mois en moyenne, comparativement à 35,7 mois en 2004 et 34,6 mois en 2003. Dans le secteur public du Québec, la durée des conventions a atteint 93 mois dans certaines conventions collectives échues depuis longtemps. Au cours de l'année 2005, la durée moyenne des conventions a dépassé 36 mois dans tous les secteurs d'activité à l'exception de celui des services publics (34,7 mois); industries primaires (51,5 mois); administration publique (51,3 mois); finance et

services professionnels (50,8 mois); information et culture (48,6 mois); éducation, santé et services sociaux (47 mois); commerce (45,8 mois); construction (44,3 mois); fabrication (43,8 mois); transport (38,7 mois) et secteur des loisirs et de l'hôtellerie (38,5 mois). Lors des précédentes négociations, la durée des conventions n'était que de 30 mois en moyenne.

Le **secteur privé** enregistre des rajustements de **2,4 %**, un taux supérieur à celui du **secteur public** qui affiche **2,2 %** en moyenne. Le secteur privé compte 101 conventions visant 197 010 employés; tandis que le secteur public ratifie 328 conventions visant 1 141 760 employés (85,3 % de l'ensemble des employés).

Dans le secteur public, les municipalités enregistrent l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 3,0 % en moyenne. L'administration fédérale affiche le deuxième rajustement en importance, soit 2,6 %. La grande majorité des employés reçoit des augmentations de 2,4 % mais la moyenne est rehaussée en raison du rajustement global de marché de 4,6 % accordé à 11 270 employés opérationnels du gouvernement fédéral qui touchaient des salaires inférieurs à ceux du secteur privé. Les sociétés de la Couronne et le secteur des services publics enregistrent des rajustements de 2,4 % en moyenne, et l'administration provinciale affiche des rajustements de 2,0 % en moyenne.



À l'échelle provinciale, les rajustements salariaux du secteur public ont été modérés par les augmentations relativement faibles enregistrées au Québec (1,6 %) et en Colombie-Britannique (0,3 %). En Ontario et dans les provinces des Prairies, le secteur public a affiché des rajustements de 2,8 %, et dans les provinces de l'Atlantique, 3,1 % en moyenne.

Selon, les sphères de compétence, le secteur Multiprovince enregistre les gains salariaux les plus élevés au taux de 4,1 % en moyenne, suivi des provinces de l'Atlantique qui affichent 3,0 %. La Colombie-Britannique enregistre la plus faible moyenne d'augmentation, soit 0,5 %. La plus forte concentration d'employés se trouve en Ontario qui compte 461 220 employés (34,5 % de l'ensemble) qui obtiennent des rajustements de 2,7 % en moyenne. Le Québec compte la seconde plus forte concentration d'employés (29,9 % de l'ensemble) qui reçoivent des rajustements de 1,6 %. Les provinces des Prairies enregistrent des rajustements salariaux de 2,7 % et la sphère de compétence fédérale affiche 2,6 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, la plus forte concentration d'employés (57,3 % de l'ensemble) se trouve dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux où 766 990 employés obtiennent des augmentations de 2,1 % dans le cadre de 231 conventions. La deuxième plus forte concentration d'employés (23,3 %) se situe dans le secteur de l'administration publique où 312 220 employés reçoivent des augmentations de 2,4 % à l'issue de 67 conventions.

Dans le secteur du transport, 46 250 employés reçoivent l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 2,8 % en moyenne dans le cadre de 21 conventions. Dans ce secteur, la convention de Toronto Transit et la plupart des ententes de CN et CP donnent lieu à des gains salariaux de 3,0 % en moyenne. Les secteurs des loisirs et de l'hôtellerie, y compris le gel salarial chez Visiting Homemakers Association, affichent le plus faible rajustement salarial au taux de 1,7 % en moyenne.

Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées par les autres secteurs d'activité : dans le secteur des services publics, 18 030 employés obtiennent des rajustements de 2,6 % en moyenne dans le cadre de 14 conventions; dans le secteur de la fabrication, 78 000 employés reçoivent des rajustements de 2,5 % à l'issue de 40 conventions; dans le secteur de la construction, 9 650 employés obtiennent des rajustements de 2,4 % dans le cadre de 5 conventions; dans le secteur de l'information et de la culture, 48 700 employés reçoivent des rajustements de 2,3 % à l'issue de 17 conventions, et dans le secteur des finances, 14 680 employés obtiennent des rajustements de 2,3 % dans le cadre de 10 conventions, et dans le secteur primaire, 4 260 employés obtiennent des rajustements de 2,0 % dans le cadre de 5 conventions.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux selon l'année

Secteurs public et privé				
	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Secteur public	2,9	2,9	1,4	2,2
Secteur privé	2,6	1,3	2,2	2,4
Toutes les industries/compétences				
	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Rajustement annuel moyen	2,8	2,5	1,7	2,3
Non-IVC	2,8	2,5	1,6	2,2
IVC	3,7	2,5	3,0	2,6
Moyenne annuelle de 1ère année	3,0	2,5	1,1	2,1
Non-IVC	3,0	2,6	0,9	2,1
IVC	4,2	2,2	3,2	2,6

Industries				
	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Industries primaires	2,1	2,8	3,0	2,0
Services publics	2,4	2,4	3,1	2,6
Construction	1,2	2,8	2,7	2,4
Fabrication	3,6	2,5	2,4	2,5
Commerce de gros et de détail	1,8	1,2	1,5	2,0
Transport	2,8	1,6	0,5	2,8
Information et culture	3,0	2,2	2,7	2,3
Finance et services professionnels	2,0	2,8	1,3	2,3
Éducation, santé et services sociaux	3,0	3,3	0,8	2,1
Loisirs et hôtellerie	2,6	2,6	2,7	1,7
Administration publique	2,6	2,3	2,4	2,4

Sphères de compétence				
	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Terre-Neuve-et-Labrador	6,6	3,1	1,0	2,1
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,2	2,4	2,5
Nouvelle-Écosse	2,5	3,3	3,7	3,2
Nouveau-Brunswick	2,7	2,8	4,1	3,0
Québec	2,1	2,1	2,5	1,6
Ontario	3,0	3,3	3,0	2,7
Manitoba	4,0	2,9	2,6	2,9
Saskatchewan	4,0	3,0	1,0	1,9
Alberta	4,5	3,0	3,1	2,9
Colombie-Britannique	1,9	1,3	-1,6	0,5
Territories	3,0	2,5	3,0	3,0
Multiprovince	4,3	2,9	2,7	4,1
Compétence fédérale	2,8	1,8	1,5	2,6

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus.
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Autres tableaux détaillés

Des tableaux plus détaillés indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour tous les secteurs – public et privé, sphères de compétence, et industries. Ces données sont disponibles à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/grs/index.shtml

Les principales ententes conclues en décembre 2005

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Services publics				
Hydro One Inc. à l'échelle de la province, Ontario Société des ingénieurs professionnels et associés (Locales ind.) employés scientifiques et autres professionnels; employés des services administratifs	780	3,0	36,0	31 mar 2008
Ontario Power Generation Inc. à l'échelle de la province, Ontario Fédération internationale des ingénieurs et techniciens (FAT-COI/CTC) employés scientifiques et autres professionnels; employés des services administratifs	900	3,0*	60,0	31 déc 2010
Ontario Power Generation Inc. à l'échelle de la province, Ontario Fédération internationale des ingénieurs et techniciens (FAT-COI/CTC) employés scientifiques et autres professionnels; employés des services administratifs	2 100	3,0*	60,0	31 déc 2010
Toronto Hydro Toronto, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'extérieur	770	3,3*	36,0	31 jan 2009
Toronto Hydro Toronto, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés salariés	500	3,3*	36,0	31 jan 2009
5 conventions	**5 050**	**3,1**	**50,3**	

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Fabrication				
Guelph Products Collins and Aikman Guelph, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés de production	800	1,4*	36,0	31 jan 2009
IPSCO Saskatchewan Inc. Regina, Saskatchewan Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) employés de production; employés de bureau	750	2,0*	60,0	31 jul 2011
2 conventions	**1 550**	**1,7**	**47,6**	
Commerce de gros et de détail				
Finning International Inc. à l'échelle de la province, Alberta; et à l'échelle du territoire, Territoires du Nord-Ouest Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) employés des services et préposés à l'entretien	1 070	4,2	36,0	30 avr 2008
1 convention	**1 070**	**4,2**	**36,0**	
Transport				
Société canadienne des postes à l'échelle du Canada, Multiprovince Association des officiers des postes du Canada (Ind. national) surveillants des postes	3 100	3,2*	48,0	31 mar 2009
Ville d'Ottawa-OC Transpo Ottawa, Ontario Syndicat uni du transport (FAT-COI/CTC) chauffeurs d'autobus; mécaniciens; employés des services et préposés à l'entretien	2 000	3,0	36,0	31 mar 2008
2 conventions	**5 100**	**3,1**	**43,3**	

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Finance et services professionnels				
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (CTC) avocats et notaires	800	1,9	51,0	31 mar 2010
1 convention	**800**	**1,9**	**51,0**	
Éducation, santé et services sociaux				
Board of School Trustees District No. 39 Vancouver, Colombie-Britannique Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC) employés d'entretien des bâtiments; ingénieurs de machines fixes	840	0,0	27,0	31 déc 2007
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération autonome du collégial (Ind. national) chargés de cours	3 710	1,0	93,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) employés de soutien	3 240	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération des enseignantes et enseignants de cégeps (CSQ) chargés de cours	1 530	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (CSQ) employés de soutien	1 390	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération du personnel professionnel des collèges (CSQ) employés des services éducatifs	690	1,2	81,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Comité patronal de négociation des collèges à l'échelle de la province, Québec Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) chargés de cours	7 730	1,0	93,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires anglophones à l'échelle de la province, Québec Association provinciale des enseignants et enseignantes du Québec (Ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	7 590	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires anglophones à l'échelle de la province, Québec Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) employés de soutien	1 000	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires anglophones à l'échelle de la province, Québec Independent Association of the Support Staff of the Lester B.Pearson School Board (Locales ind.) employés de soutien	720	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires anglophones à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (CTC) employés de soutien	640	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires anglophones à l'échelle de la province, Québec Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) employés de soutien	630	1,2	81,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) employés de soutien	11 990	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	64 200	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ) employés de soutien	8 690	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de soutien	4 780	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (CTC) employés de soutien	2 370	1,2	81,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Syndicat des employés des commissions scolaires d'Orléans (Locales ind.); Syndicat des employés de la commission scolaire La Vallière (Locales ind.); Syndicat des employés de la commission scolaire de Roberval (Locales ind.); Syndicat des employés de la commission scolaire Sainte-Croix (Locales ind.) employés de soutien	900	1,2	81,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Ind. national) employés des soins de santé et des métiers spécialisés	19 440	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Centrale des syndicats démocratiques (CSD) employés d'éducation générale	710	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien; employés professionnels des soins de santé/bien-être	81 510	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (Ind. national) infirmières	43 240	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Fédération des professionnèles (CSN) employés professionnels des soins de santé/bien-être; employés des services de santé	3 500	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Fédération du personnel de la santé et des services sociaux (CSQ) employés des services de santé; employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	530	1,9	51,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services de santé; employés des services et préposés à l'entretien	11 830	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) employés de bureau; employés des services de santé; employés professionnels des soins de santé/bien-être	8 560	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux à l'échelle de la province, Québec Union québécoise des infirmières et infirmiers (CSQ) infirmières	4 920	1,9	51,0	31 mar 2010
Comité patronal de néociation des comm. scolaires francophones à l'échelle de la province, Québec Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) employés scientifiques et autres professionnels	4 040	1,2	81,0	31 mar 2010
Conseil scolaire de Saskatoon division des écoles no. 13 Saskatoon, Saskatchewan Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de soutien	800	2,0	36,0	31 déc 2007
Gouvernement de Terre Neuve & Labrador & College de North Atlantic à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (CTC) chargés de cours	700	1,5	48,0	31 août 2008
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Fédération des médecins résidents du Québec (Ind. national) employés professionnels des soins de santé/bien-être	2 100	1,2	81,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat des professeurs de l'État du Québec (Ind. national) professeurs	620	1,2	81,0	31 mar 2010
Health & Community Services Agency & Regional Health Authorities à l'échelle de la province, Île-du-Prince-Édouard Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés non-médicaux	800	3,0	36,0	31 mar 2007
Peel District School Board Mississauga, Ontario Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC) enseignants suppléants	1 700	2,6	48,0	31 aoû 2008
Saskatchewan Association of Health Organizations à l'échelle de la province, Saskatchewan Saskatchewna Union of Nurses (CTC) infirmières	7 780	2,5	36,0	31 mar 2008
St. James-Assiniboia School Division Winnipeg, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	610	3,0	24,0	30 jun 2007
Université de Montréal Montréal, Québec Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (Locales ind.) professeurs	1 300	4,9	36,0	31 mai 2008
Université du Québec à Montréal Montréal, Québec Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) chargés de cours	1 600	3,5	36,0	31 déc 2008
Waterloo Region District School Board Kitchener, Ontario Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC) enseignants suppléants	900	2,6	48,0	31 aoû 2008

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
39 conventions	**319 830**	**1,7**	**62,8**	
Administration publique				
Conseil des commissaires de police de Toronto Toronto, Ontario Toronto Police Association (Locales ind.) agents de police	5 150	3,3	36,0	31 déc 2007
Conseil des commissaires de police de Toronto Toronto, Ontario Toronto Police Association (Locales ind.) employés de bureau; employés des services techniques	840	3,3	36,0	31 déc 2007
Conseil des commissaires de police du Toronto Toronto, Ontario Toronto Police Association (Locales ind.) cadets de police	1 000	3,3	36,0	31 déc 2007
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC) intervieweurs sur place	600	2,4	36,0	30 nov 2007
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (Ind. national) ingénieurs	1 070	1,2	81,0	31 mar 2010
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat de la fonction publique du Québec (Ind. national) employés rémunérés à l'heure	3 080	1,2	81,0	31 mar 2010
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat de la fonction publique du Québec (Ind. national) employés salariés	35 200	1,2	81,0	31 mar 2010
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (Ind. national) employés scientifiques et autres professionnels	15 970	1,2	81,0	31 mar 2010

Secteur d'activité employeur emplacement syndicat unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Gouvernement du Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (Ind. national) agents des services correctionnels	1 830	1,3	75,0	31 mar 2010
Gouvernment du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC) intervieweurs des bureaux régionaux	540	2,4	36,0	30 nov 2007
Ville de Calgary Calgary, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'intérieur; employés des services techniques	2 700	3,3	36,3	4 jan 2009
Ville de Lethbridge Lethbridge, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'intérieur et d'extérieur	580	3,3	36,0	31 déc 2008
12 conventions	**68 560**	**1,5**	**73,3**	
Conventions avec clause IVC - 7 conventions	**8 920**	**2,9**	**50,3**	
Conventions sans clause IVC - 55 conventions	**393 040**	**1,6**	**64,3**	
Toutes les conventions - 62 conventions	**401 960**	**1,7**	**64,0**	

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus.
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Rajustements salariaux en pourcentage dans les secteurs public et privé; évolution depuis 1978

Année	Public	Privé	Tous les secteurs
1978	7,1	8,7	7,6
1979	9,5	11,1	10,0
1980	10,9	11,7	11,1
1981	13,1	12,6	13,0
1982	10,4	9,5	10,2
1983	4,6	5,5	4,8
1984	3,9	3,2	3,6
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,3	2,5
2004	1,4	2,2	1,7
2005	2,2	2,4	2,3

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus.
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.
Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Négociations clés en cours

visant 500 employés ou plus

Employeur	*Syndicat*	*Employés*	*Statut **	*Mois d'expiration*
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	divers syndicats	26 860	CO/N	mai 02-sep 05
Postes Canada	STTP/ACMPA	12 630	N	déc 05
CBC/Radio-Canada	divers syndicats	3 230	N/CO	déc 05/mar 06
Énergie atomique du Canada (Ont. et Qc)	divers syndicats	1 580	N	déc 05/mar 06
Centre de la sécurité des télécommunications	AFPC	1 000	N	fév 06
Conseil national de recherches Canada	divers syndicats	900	N/PR	déc 04/avr 05
Secteur privé				
TELUS Corp. (Qc)	SCFP	1 680	N	déc 05/mar 06
NAV CANADA	TCA Canada/FIOE	1 620	N	mai 05/août 05
Air Transat	SCFP	1 180	N	oct 05
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson	divers syndicats	1 090	N	déc 05

Employeur	*Syndicat*	*Employés*	*Statut **	*Mois d'expiration*
Saskatchewan Wheat Pool	SSG	750	N	jan 06
Vancouver Terminal Elevators' Association	SFPSCB	650	N	déc 05
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Secteur de santé de la Colombie-Britannique	divers syndicats	111 150	N	mar 06
Gouvernement de la Colombie-Britannique	SFPSCB/PEA	27 800	N	mar 06
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES	26 000	PR	mar 04
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	SFPNE/NSTU	15 800	N/CO	mar 04/jul 05
Health Authorities of Alberta	SFPA	15 000	MED/PR	mar 04/mar 05
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador	infirmières, infirmiers/ enseignants	13 000	N	jun 05/aoû 04
Gouvernement du Manitoba	SEFPEGM	12 100	N	mar 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	NBPEA/SCFP	10 250	N/CO	aoû 04 - mar 05
College Compensation and Appointments Council (Ont.)	SEFPO	8 600	MED	aoû 05

Employeur	*Syndicat*	*Employés*	*Statut **	*Mois d'expiration*
Gouvernement de l'Ontario	police	7 680	N	déc 05
Ville de Winnipeg	divers syndicats	6 130	N	déc 05
Ville d'Edmonton	divers syndicats	5 600	N	déc 05
Gouvernement du Québec	police	4 800	N	jun 02
Université de Toronto	SCFP/Métallos	4 160	PR/N	avr 05/jun 05
Hydro-Québec	SCFP	3 200	N	déc 04
Secteur privé				
Industrie de la construction en Colombie-Britannique	divers syndicats	26 000	N	avr 04
Fishery Products Intl. Ltd. (T.-N.-L.)	TCA Canada	2 500	N	mar 05

* ARB Arbitrage
AT Arrêt de travail
CO Conciliation
MED Médiation
MPAT Médiation après un arrêt du travail
N Négociation
NPA Négociation postérieure à arbitrage
NPAT Négociation après un arrêt de travail
NPC Négociation postérieure à la conciliation
NPM Négociation postérieure à la médiation
PR Projet de règlement

© Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail

15 février 2006

LIEN : Négociations clés **en html ou** format PDF, 40 ko

Principaux arrêts de travail

Principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus du 1er janvier au 2 février 2006

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/at/atindex.shtml

Employeur, emplacement, syndicat, employés	Litige(s)	Début	Fin
Stora Enso Port Hawksbury Limited, Point Tupper, Nouvelle-Écosse Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier 670 employés d'usine et de bureau	Sous-traitance	26 jan 2006 lockout	
Station Mont-Tremblant, Mon-Tremblant, Québec Fédération du commerce inc. 1 500 employés de centres de villégiature	Salaires	18 déc 2005	4 jan 2006

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 89 conventions collectives signées durant le quatrième trimestre 2005. Parmi ces conventions, 30 contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, les conventions de 36 mois représentent environ la moitié (42 conventions, soit 47 % de l'ensemble) des 89 conventions examinées. Parmi ces dernières, 27 conventions avaient une durée de 48, tandis que 8 autres avaient une durée allant de 24 à 26 mois. Dans le secteur de l'éducation, 3 conventions avaient une durée de 12 mois. Il y a également eu une convention d'une durée de 52 mois et 8 d'une durée de 60 mois.

Rémunération

Un **régime de participation aux gains** et un **régime d'option d'achat d'actions** ont été introduits par les Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau, et la conférence ferroviaire de Teamsters Canada. Le régime, fondé sur des critères de rendement à déterminer, offrira 20 % des gains de productivité réalisés afin de les distribuer aux employés participants jusqu'à concurrence de 4,0 % du salaire de base. Le régime d'option d'achat d'actions est basé sur des retenues à la source jusqu'à concurrence de 6,0 % du salaire de base. Le 1er janvier de chaque année,

l'employeur contribuera à hauteur de 35 % du total contribué par l'employé au cours de l'année précédente afin de lui permettre d'acquérir plus d'actions.

INCO Ltée, de Thompson, Manitoba, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont maintenu en place une **prime liée au prix du nickel.** Pour chaque trimestre où INCO enregistrera des bénéfices nets et où le prix moyen du nickel réalisé par INCO sera de 2,25 $US la livre, chaque employé recevra un versement forfaitaire correspondant à 10 ¢ pour chaque heure travaillée pendant ce trimestre. Le multiplicateur servant au calcul du versement sera majoré de 1 ¢ pour chaque 1 ¢ dépassant 2,25 $US du prix du nickel. Désormais, cette prime s'appliquera aussi aux heures de congé annuel payé et se fondera sur les opérations de Thompson, au Manitoba.

Une disposition portant sur la **conversion des augmentations de long service en échelons additionnels** a été adoptée par Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union. À compter du 1er avril 2006, une majoration additionnelle de 3,0 % sera ajoutée aux taux maximums de chaque échelle de classification. Les employés au maximum de l'ancienne échelle pour un an ou plus passeront immédiatement au maximum de la nouvelle échelle; ceux qui s'y trouvaient pour moins d'un an pourront passer au maximum de la nouvelle échelle le premier jour de la période de paie suivant le 1er anniversaire de leur ascension au maximum de l'ancienne échelle.

La Monnaie royale du Canada, Ottawa, Ontario et Winnipeg au Manitoba, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada maintiennent une **prime de rendement hors échelle.** À chacune des 3 années, des sommes seront versées lorsque les gains de l'employeur avant impôts seront comme suit :

Gains	2005	2006	2007
5 millions de dollars ou plus	1,0 %	1,0 %	1,5 %
Objectif de profit atteint	4,0 %	4,0 %	4,0 %
Objectif de profit dépassant 25 %	4,0 %	4,5 %	4,5 %

Le pourcentage applicable de la prime de rendement sera calculé à partir de la masse salariale globale de l'unité de négociation et divisé également entre les employés.

Une **prime au rendement individuel** a été établie entre la Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Les employés seront admissibles à une prime allant de 0,5 à 3,0 % du salaire régulier; 0,5 % indiquant un besoin d'amélioration et 3,0 %, un niveau de rendement exceptionnel. Le **régime collectif de prime au rendement** est maintenu. Ce régime accorde à un employé une prime pouvant aller jusqu'à 4,0 % par exercice financier s'il atteint les objectifs de l'entreprise en matière de rendement financier et de service ainsi que de satisfaction de la clientèle. Il est possible d'atteindre plus que 4,0 % si l'entreprise dépasse les objectifs établis.

Entourage Solutions, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit une **prime de technologie.** Une prime sera établie afin de demeurer compétitif dans un marché en constante évolution technologique. D'ici novembre 2005, les parties auront conjointement sélectionné les technologies applicables, déterminé une valeur et dressé une liste des techniciens admissibles à la prime.

Un **rajustement de maintien en poste** a été introduit par Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Health Sciences Association of Saskatchewan. Dès le 1er avril 2006, un rajustement additionnel de 2,0 % s'appliquera

au 6e palier de toutes les classifications. De plus, un **programme provincial de complément en fonction du marché** existe afin de pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée liées au salaire. Ce programme vise à attirer et/ou à maintenir en poste des employés qualifiés là où les initiatives en milieu de travail n'ont pas réussi à relever les défis de recrutement et de maintien en poste. Ce programme sera mis en œuvre uniquement en cas de besoin afin de renforcer l'habileté de l'employeur à retenir et/ou à recruter des employés dotés des compétences requises. Les critères d'admissibilité seront l'incidence sur la prestation des services, le taux de roulement, l'analyse des taux de postes vacants et les conditions des salaires et du marché. L'établissement des taux salariaux, qui seront exclus des grilles salariales, sera négocié entre les parties.

Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique et Manitoba Government and General Employees Union ont signé 2 conventions stipulant un **fonds général de normalisation des taux** afin de rectifier les iniquités salariales au sein du secteur de la santé. L'employeur engagera 12 millions de dollars additionnels pour compléter l'initiative de normalisation des salaires au sein du secteur de soutien aux établissements. Un montant de 3 millions de dollars sera disponible au cours de chacune des 4 années de la convention.

Maple Leaf Fresh Foods, Brandon, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont négocié une disposition sur l'**enquête de maintien des salaires.** L'employeur effectuera une enquête annuelle de maintien des salaires auprès de 10 entreprises en concurrence directe avec Maple Leaf Fresh Foods en matière de ressources humaines. Les postes comprendront les gens de métier qualifiés et non qualifiés, les mécaniciens qualifiés de machines fixes, les opérateurs de prétraitement et les apprentis. Le plus élevé et le moins élevé des taux seront supprimés et une simple moyenne des 8 autres taux moyens sera calculée. Si cette moyenne dépasse le taux des opérations de Brandon de plus de 3,0 %, celui-ci sera rajusté en fonction du taux plus élevé.

Santé et bien-être

Un nouveau **compte de dépenses flexible d'avantages sociaux** a été établi entre SaskPower, à l'échelle de la Saskatchewan, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. À compter du 1er janvier 2006, l'employeur fournira aux employés permanents un compte de dépenses flexible de 2 400 $ s'ils sont à temps plein, et de 1 200 $ s'ils sont à temps partiel; le 1er janvier 2007, ce montant diminuera à 1 800 et 800 $ respectivement. Le 1er janvier 2008, les comptes seront majorés du même montant que le rajustement salarial applicable pour cette année. Les comptes pourront servir pour les options suivantes :

1) compte de dépenses en soins de santé (minimum de 50 $);
2) régime enregistré d'épargne-retraite collectif volontaire;
3) régime enregistré d'épargne-retraite du millénaire;
4) rachat de congés annuels payés (limite de 500 $ par année);
5) régime de retraite des employés de la fonction publique;
6) sorties de fonds, moins les retenues à la source.

SaskEnergy a également négocié, avec le même syndicat, une disposition semblable de dépenses flexible comportant de plus petites sommes.

Les parties ont aussi introduit le **Régime enregistré d'épargne-retraite du millénaire** mentionné ci-dessus. L'employeur contribuera l'équivalent de 40 heures de salaire à un régime individuel pour chaque employé. L'employé ne pourra pas retirer de fonds du régime jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite, soit mis à pied de façon permanente, démissionne, décède ou soit congédié. La participation à ce régime reste une option pour tout employé actuel mais sera obligatoire pour les nouveaux employés.

Johnson Controls Inc., Whitby, Ontario, et les Travailleurs et travailleuses canadien (ne) s de l'automobile ont négocié une disposition sur les **prestations aux conjoints de même sexe** selon laquelle un employé dans une union conjugale pour au moins 12 mois sera couvert au titre des régimes actuels, pourvu que les organismes de réglementation fédéraux et provinciaux continuent à reconnaître les unions de même sexe.

Conditions de travail

CBC/Radio-Canada, à l'échelle du Canada, sauf la province de Québec et Moncton, Nouveau-Brunswick, et la Guilde nationale des travailleurs dans les secteurs médiatique, manufacturier, professionnel et de services du Canada / Les travailleurs en communications d'Amérique, ont mis en œuvre une disposition **limitant le nombre d'employés à contrat.** Le nombre total d'employés à contrat ne doit, à aucun moment, dépasser 9,5 % de l'effectif permanent, et 80 postes à contrat additionnels. Les employés à contrat actuels comptant au moins 4 années de service continu ont une occasion unique de passer à un statut permanent. Lorsqu'ils auront accumulé 2 années de service continu, les employés à contrat pourront souscrire au régime de pension et racheter tout service admissible.

Falconbridge Ltée, Timmins, Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile se sont engagés à se rencontrer à chaque trimestre, afin de discuter des entrepreneurs embauchés comme personnel d'appoint. L'objectif consistera à **réduire le nombre d'entrepreneurs et les coûts afférents,** revoir l'utilisation de ces entrepreneurs, discuter des besoins à venir et des occasions de faire appel, éventuellement, aux membres actuels de l'unité de négociation.

Une disposition sur le **partage de poste** a été établie à Halifax Regional Municipality, Halifax, Nouvelle-Écosse, et Nova Scotia Union of Public and Private Employees. Les employés permanents à temps plein, à temps partiel et temporaires pourront partager leur poste par l'entremise de ce programme. Un employé participant à une entente de partage de poste touchera un salaire rajusté au prorata des heures travaillées; il participera aux régimes collectifs de prestations, accumulera et aura droit aux congés, y compris les jours fériés, les congés de maladie, les congés annuels payés, les congés de deuil et les congés d'urgence, toujours selon le prorata.

Deux conventions conclues avec Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, l'une avec le Syndicat canadien de la fonction publique et l'autre avec Manitoba Government and General Employees Union, stipulent **l'établissement d'un effectif représentatif.** Les parties reconnaissent que les Autochtones sont clairement sous-représentés dans le secteur des soins de santé et qu'il est nécessaire d'adopter des mesures pour promouvoir leur embauche à tous les niveaux. Les parties collaboreront afin d'élaborer des initiatives et programmes stratégiques visant à promouvoir le recrutement, la formation et le développement professionnel des employés autochtones ainsi qu'à identifier les obstacles qui découragent ou empêchent les Autochtones de s'intégrer et de demeurer à l'emploi. Les parties offriront des possibilités de formation à tous les employés afin de promouvoir la connaissance des Peuples autochtones. Cela inclura des séances d'orientation approfondies pour les nouveaux employés afin d'assurer une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses et d'offrir un environnement exempt de harcèlement.

La Société de l'aide à l'enfance de Toronto, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont adopté des mesures visant à réduire le potentiel **d'agression ou de violence en milieu de travail.** L'employeur offrira des séances de débreffage et de counseling post-traumatique pour les victimes de violence, d'agression et de trauma secondaire ou indirect.

L'Université de Toronto à Toronto, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié une clause de **protection pour dénonciateur.** Aucun employé ne sera licencié, pénalisé ou fera l'objet de mesures disciplinaires s'il rapporte, de bonne foi, aux organismes réglementaires appropriés la fuite d'une substance dangereuse.

Domtar Inc. de Cornwall, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont négocié l'adoption d'un **jour de deuil.** L'employeur et le syndicat reconnaissent le 28 avril comme le jour du souvenir des employés tués ou blessés au travail. Ce jour-là, l'employeur s'engage à mettre le drapeau en berne devant l'entrée principale.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du quatrième trimestre 2005, sur les 89 conventions conclues, 25 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont établi un comité **d'orientation et de formation des employés excédentaires.** Le programme d'orientation aidera les employés excédentaires à mieux comprendre le processus de dotation, l'identification de la formation et le réseautage en leur permettant d'acquérir des compétences en matière d'entrevue et de communication écrite. Le programme de formation identifiera les besoins et les possibilités de formation ouvertes aux employés excédentaires.

Un comité de **réadaptation** a été établi entre Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union. Ce comité élaborera une politique d'appui à l'accommodement des employés frappés d'incapacité suite à une blessure, une maladie ou une invalidité. L'élaboration d'outils didactiques et des détails d'un processus de réadaptation / retour au travail, en fera également partie.

Les conventions collectives signées stipulent d'autres comités ayant pour mandat des sujets tels la charge de travail, les dispositions en matière de santé et de bien-être, l'évaluation des postes, la mobilité du personnel, la formation et le perfectionnement ainsi que des groupes de travail.

LIEN : Pratiques innovatrices en milieu de travail

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Conventions collective récentes
- Négociations clés – mise à jour
- Principaux arrêts de travail 2006 – mise à jour
- Etc.

POUR PLUS D'INFORMATION

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle : 1 800 567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau : (819) 997-3117

Site Web : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

LISTE DE DISTRIBUTION – Ajouter/retirer mon nom

Le nouveau *Bulletin du travail* vous fournira des renseignements pertinents sur des sujets variés. Si vous désirez continuer à recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT**, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

© Direction de l'information sur les milieux de travail,
RHDSC – Programme du travail

15 février 2006